

TAJUK:

**CABARAN DALAM MENANGANI MASALAH
KESELAMATAN DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA
MENURUT PERSPEKTIF
UNDANG-UNDANG**

OLEH:

**AHMAD SHAMSUL ABD AZIZ
(PENSYARAH UNDANG-UNDANG DI FAKULTI PENGURUSAN AWAM DAN UNDANG-UNDANG)**

**→ MOHAMAD ISMANDI WASLI
(PENSYARAH PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DI FAKULTI PEMBANGUNAN SOSIAL DAN
MANUSIA)**

INSTITUSI:

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK KEDAH DARUL AMAN**

*Disusun oleh Business Management Co-F (UIMC) 2004
6-7 Dis '04, Hyatt Regency, Kuantan*

CABARAN DALAM MENANGANI MASALAH KESELAMATAN DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA MENURUT PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG

*Ahmad Shamsul Abd Aziz**
*Mohamad Ismandi Wasli***

Abstrak

Dalam mengharungi cabaran pengurusan di tempat kerja, isu mengenai keselamatan dan kesihatan tidak seharusnya dipandang ringan. Justeru bagi mewujudkan dan memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja terjamin, maka sistem perundangan dan peraturan ditingkatkan dari semasa ke semasa. Namun akibat perubahan dari segi bentuk, jenis, bilangan dan suasana pekerjaan yang semakin berkembang pesat dewasa ini, persoalan yang timbul adalah sama ada undang-undang dan peraturan yang sedia ada dapat menyokong dan memastikan hak perlindungan pekerja. Oleh yang demikian, kertas kerja ini akan membincangkan secara terperinci mengenai undang-undang menerusi pelbagai akta di Malaysia berkenaan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, tanggungjawab majikan terhadap pekerja serta hak pekerja terhadap pampasan sekiranya berlaku kemalangan.

Keywords:

Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
Undang-Undang Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
Tanggung jawab majikan dan pekerja
Pengurusan Sumber Manusia

Pengenalan

Pekerja merupakan aset penting dan bernilai dalam mencapai matlamat dan sasaran sesebuah organisasi. Isu mengenai keselamatan pekerja harus diberi perhatian kerana keselamatan merupakan komponen dalam keseluruhan perancangan perniagaan pada setiap organisasi (Roughton, 1999). Kebanyakan kemalangan berpunca daripada tingkah laku manusia dan bukannya daripada faktor kejuruteraan (Rogers, 1995). Oleh yang demikian tingkah laku manusia perlu diubah bagi meminimumkan kadar kemalangan dan aspek perundangan memainkan peranan yang amat penting dalam mengawal keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Merujuk kepada satu kes kemalangan di Johor pada tahun 2001, kejadian berlaku ketika mangsa dalam proses memasang kabel wayar yang baru tanpa menggunakan alat-alat keselamatan yang sepatutnya. Dia menggunakan bumbung sebagai laluan untuk menarik dan memasang kabel sementara rakannya menunggu di bahagian bawah. Ketika menjalankan kerja-kerja berkenaan, bumbung bangunan tersebut secara tiba-tiba pecah dan si mangsa jatuh dari ketinggian 20 kaki. Mangsa dihantar ke hospital dan disahkan meninggal dunia akibat kecederaan. Kemalangan ini berpunca dari kegagalan majikan menyediakan satu sistem kerja yang selamat di tempat kerja serta tiadanya latihan secukupnya diberikan kepada pekerja tersebut (<http://www.dosh.gov.my/berita-terkini/kem/j92001.htm>).

Peruntukan undang-undang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

Di Malaysia, undang-undang mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan wujud sejak sekian lama. Terdapat pelbagai statut yang khusus bagi jenis industri tertentu untuk mengawal masalah ini, antaranya:

i) Akta Racun Makhluk Perosak 1974 (Akta 149)

Di bawah seksyen 21(1) Akta ini, seorang Menteri boleh selepas berunding dengan Lembaga dan Menteri yang bertanggungjawab atas perkhidmatan-perkhidmatan kesihatan, membuat peraturan-peraturan melarang

* Pensyarah Undang-undang, Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-Undang, Universiti Utara Malaysia.

**Pensyarah Pengurusan Sumber Manusia, Fakulti Pembangunan Sosial dan Manusia, Universiti Utara Malaysia

a) penambahan kepada atau penggunaan atau adanya makanan atau apa-apa jenis tertentu makanan
b) pengawetan makanan atau apa-apa jenis tertentu makanan itu dengan,
apa-apa racun makhluk perosak yang tertentu atau lebih dari kuantiti, kadar, kekuatan atau kepekatan yang tertentu bagi racun makhluk perosak itu dengan pelanggaran yang ditentukan terhadap mana-mana larangan dalamnya hendaklah disifatkan sebagai telah dilakukan oleh seseorang atau orang-orang yang ditentukan berkenaan dengan mana-mana makanan yang ditentukan jika ada dalam makanannya itu suatu racun makhluk perosak yang ditentukan atau suatu kuantiti, kekuatan atau kepekatan yang ditentukan bagi racun makhluk perosak.
Di bawah seksyen 28(1) Akta ini pula menyatakan setiap kemalangan, kematian dan bencana diri haruslah dilaporkan. Tindakan serta-merta perlu dihantar kepada Menteri mengenai notis kemalangan dan kehilangan jiwa manusia atau bencana diri itu. Peruntukan di dalam Akta ini lebih menjurus kepada soal kesihatan yang terpakai kepada semua pihak bukan sahaja kepada para pekerja.

ii) *Akta Perlesenan Tenaga Atom 1984 (Akta 304)*

Di dalam bahagian V Akta ini menjelaskan tentang perihal Kesihatan dan Keselamatan. Seksyen 25(1) Akta ini menyatakan setiap dari pemegang lesen perlulah mematuhi setiap arahan yang dikeluarkan oleh pihak berkuasa mengenai perlindungan dan keselamatan pekerja serta semua orang dari sinar mengion, dan arahan-arahan ini termasuklah keadaan pendedahan, penghadan dos, pendedahan pekerjaan, pendedahan perubatan, pendedahan kepada orang ramai dan orang-orang selain pekerja. Namun ia tidak termasuk pendedahan perubatan, pendedahan tidak sengaja dan pendedahan kecemasan. Sekiranya pihak berkuasa percaya bahawa mana-mana pekerja terdedah kepada sinaran mengion, pihak berkuasa boleh mengkehendaki pekerja tersebut memakai alat-alat pengawasan personel yang diluluskan, menyimpan rekod-rekod mengenai dos dan jenis sinaran mengion yang pekerja itu telah atau mungkin terdedah serta memasang atau menggunakan alat-alat pengawasan pada tempat-tempat kerja bagi merekod amaun sinaran mengion yang ada dan menyimpan rekod-rekod itu serta penyediaan rekod perubatan. Pekerja diistilahkan oleh seksyen 25(5) Akta ini sebagai mana-mana orang yang bekerja di bawah arahan pemegang lesen, sama ada digaji olehnya ataupun tidak, semasa mengendalikan atau mengguna atau yang akan bersentuhan dengan apa-apa bahan radioaktif, bahan nuklear, benda ditetapkan atau radas penyiaran. Menteri boleh menetapkan standard keselamatan asas bagi perlindungan pekerja dan semua orang lain terhadap sinaran mengion.

iii) *Akta Petroleum (Langkah-langkah Keselamatan) 1984 (Akta 302)*

Seksyen 4 Akta ini menjelaskan bahawa Menteri berkaitan perlu membuat peraturan untuk keselamatan pengangkutan membawa petroleum melalui jalanraya atau landasan. Keselamatan ini adalah perlu bagi menjamin orang ramai dan harta benda dari bencana yang diakibatkan oleh pengangkutan ini. Ini termasuklah keselamatan sewaktu kerja-kerja memasuki serta menambah cecair gas petroleum ke dalam kenderaan pengangkutan. Tuan punya atau operator sesebuah kenderaan yang digunakan untuk mengangkut petroleum melalui jalanraya perlulah mengambil langkah-langkah yang terbaik bagi memastikan setiap pekerjaannya mematuhi apa jua peruntukan yang terdapat di dalam Akta ini serta peraturan-peraturannya dan setiap kesalahan yang dilakukan adalah bersalahan di bawah seksyen 5(2) iaitu boleh dikenakan denda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit dan bagi setiap kesalahan yang telah direkodkan dan dilakukan kesalahan yang sama berterusan akan dikenakan denda tidak melebihi satu ribu ringgit bagi setiap hari kesalahan. Peruntukan ini bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerja yang terbabit di dalam sektor pengangkutan petroleum.

iv) *Akta Perkhidmatan Bomba 1988 (Akta 341A)*

Untuk menjamin bekalan air yang cukup bagi menangani masalah kebakaran, seksyen 22(1) Akta ini menyatakan bahawa Ketua Pengarah boleh mengeluarkan arahan kepada mana-mana orang yang mengawal atau pemunya sesuatu premis memastikan adanya penstoran air yang cukup di tempat yang sesuai dalam premis tersebut. Selain itu, apa-apa kerja yang berhampiran dengan pili bomba yang menjejaskan laluan ke pili bomba itu adalah melakukan kesalahan di bawah Akta ini. Tujuannya adalah bagi menjamin keselamatan para pekerja sekiranya berlaku kebakaran.

v) *Akta Bekalan Elektrik 1990 (Akta 447)*

Di bawah seksyen 45 Akta ini, semasa pelaksanaan sebuah pekerjaan yang melibatkan pengaliran tenaga yang melibatkan jalanraya, stesen keretapi, terowong, jalan-jalan air atau telegraf, telefon, komunikasi radio, pekerjaan pelabuhan serta pekerjaan di atas atau di bawah tanah perlulah dijalankan dengan cara yang sempurna tanpa ada prejudis kepada keselamatan persendirian atau awam. Sesiapa yang melanggarnya adalah bersalahan di bawah Akta ini. Peruntukan ini adalah bertujuan untuk menjelaskan bahawa keselamatan merupakan sesuatu yang penting dan tidak boleh diabaikan.

vi) *Akta Bekalan Gas 1993 (Akta 501)*

Seksyen 30(8) Akta ini menyatakan bahawa tidak seorang pun boleh tanpa kebenaran sah pemegang lesen, mengusahakan apa-apa kerja atau melibatkan diri dalam apa-apa aktiviti berhampiran dengan mana-mana talian paip atau pemasangan atau bahagiannya yang akan menyebabkan bahaya kepada mana-mana orang atau harta benda. Seksyen 30(9) Akta ini pula menyatakan bahawa sesiapa yang melanggar perkara ini boleh dikenakan denda tidak melebihi lima ribu ringgit atau penjara selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya. Peruntukan ini menitik beratkan mengenai soal keselamatan di dalam sektor yang dinyatakan seperti kerja-kerja pengendalian bekalan gas.

Dari segi sejarah, undang-undang yang menentukan setiap majikan perlu menjalankan kewajipan terhadap para pekerjaanya wujud sejak tahun 1903 menerusi Enakmen Dandang Setim Negeri Perak. Peruntukan undang-undang ini khusus untuk memastikan bahawa setiap operasi dandang setim yang selamat di dalam industri perlombongan bijih timah. Pada tahun 1953 pula, Ordinan Mesin diperkenalkan berdasarkan model Akta Kilang Britain 1833. Ordinan Mesin ini telah diganti oleh Akta Kilang dan Jentera 1967. Dengan ini, bermulalah era baru peruntukan yang lebih tersusun berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja.

Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139)

Di dalam Bahagian II Akta ini mengenai keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja, seksyen 10(a) Akta ini menjelaskan bahawa setiap tapak dan lantai perlulah kukuh untuk menampung berat beban dan ianya sepatutnya tidaklah melebihi had yang ditetapkan. Setiap lantai atau platform juga perlulah dibuat dengan cara yang selamat dan bebas dari risiko yang berbahaya seperti pekerja terjatuh atas binaan runtuh. Seksyen 10(f)(a) Akta ini pula menyatakan bahawa bahan-bahan yang disimpan perlulah diletak dengan cara yang sempurna bagi mengelakkannya dari rosak atau terjatuh. Adalah menjadi tanggungjawab pemilik atau majikan menurut seksyen 21 Akta ini untuk mengekalkan keselamatan pada barangan dan mesin.

Bagi setiap kilang di mana pekerjaanya adalah terdedah kepada risiko kecederaan akibat letupan misalnya, langkah yang terbaik untuk mengawalinya perlu diadakan. Peruntukan di bawah seksyen 11 akta ini memperihalkan berkenaan perkara ini. Seseorang pekerja juga di bawah seksyen 12 Akta ini tidak boleh dibenarkan mengangkat serta memindahkan barang berat yang boleh mencederakan tubuh badannya. Kebakaran di kilang-kilang adalah merupakan satu perkara yang seringkali kita dengar dan seharusnya setiap majikan mengambil langkah berjaga-jaga untuk mengelakkannya seperti yang termaktub di bawah seksyen 19 Akta ini. Antaranya adalah dengan mengadakan pintu keselamatan atau laluan alternatif sewaktu kebakaran serta menyediakan alat pemadam kebakaran. Setiap jentera yang ingin digunakan juga perlulah mendapat kelulusan dan sijil kelayakan. Ini bagi mengelakkan kemalangan ke atas pekerja akibat dari mesin atau jentera yang tidak sepatutnya digunakan. Kegagalan berbuat demikian di bawah seksyen 51 Akta ini menyebabkan majikan didenda tidak melebihi lima ribu ringgit.

Bagi membincangkan mengenai kesihatan pekerja, setiap kilang perlu mengekalkan kebersihan dan bebas dari kuman-kuman longkang atau sumber-sumber lain pada setiap masa. Ini dijelaskan dalam seksyen 22 Akta Kilang dan Jentera 1967. Manakala di bawah seksyen 22 (c)(i) Akta ini menyatakan bahawa setiap kilang juga perlu mendapat udara yang segar dan bebas dari segala gas, habuk atau lain-lain yang boleh menjejaskan kesihatan pekerja. Perlu dinyatakan di sini bahawa Akta ini terpakai kepada jenis pekerjaan yang dimaksudkan sebagai “kilang” seperti yang terdapat di dalam seksyen 2. Antaranya termasuklah limbungan kering atau perniagaan yang beroperasi sebagai membersihkan atau mengisi bekas-bekas atau botol dengan bertujuan sebagai sebuah kilang. Sementara itu, seksyen 23 Akta ini pula menekankan perlunya ada peruntukan yang berkesan untuk melindungi pekerja dari terdedah kepada bahaya seperti menyediakan pelindung atau atap di tempat kerja serta pemecah angin untuk melindungi dari hujan dan angin kuat. Seksyen 24 Akta ini pula menyatakan pekerjaan yang terdedah kepada basah atau habuk, terdedah kepada bising, panas atau racun atau apa-apa yang boleh mendatangkan kecederaan tubuh badan perlulah menyediakan bentuk pakaian yang bersesuaian seperti pelindung mata, sarung tangan atau hingga kepada losyen atau ubat rawatan kulit agar tidak terdedah kepada jangkitan penyakit. Kebajikan pekerja juga diutamakan seperti pemakaian yang sesuai dan tidak koyak sewaktu masa bekerja menurut seksyen 25(1)(a)(i) Akta ini serta menyediakan bekalan air yang mencukupi untuk minuman dan basuhan menurut seksyen 25(1)(b). Selain itu, dibawah peruntukan ini juga menggesa majikan agar menyediakan peti kecemasan dan sekiranya melebihi 150 orang pekerja, maka sebuah bilik kecemasan yang berpatutan perlu diadakan. Menteri juga boleh menentukan sesuatu standard yang melibatkan kebajikan pekerja di bawah peruntukan Akta ini.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)

Akta ini mengandungi peruntukan-peruntukan yang akan membentuk satu persekitaran tempat kerja yang lebih selamat dan sihat. Ianya adalah merupakan satu tanggungjawab kepada para majikan untuk menyediakannya. Akta ini tidak menghapuskan akta yang sedia ada sebelum ini tetapi sekiranya berlaku sebarang percanggahan, maka Akta ini yang akan mengatasinya. Pada umumnya, konsep tanggungjawab majikan ini adalah diserap dari konsep tugas untuk berhati-hati di dalam undang-undang sivil. Dalam kes *Donoghue v. Stevenson* [1932] AC 562, Hakim Lord Atkin memutuskan:

“ You must take a reasonable care to avoid acts or omissions which you can reasonably foresee would be likely to injure your neighbour...Who, then, is my neighbour? The answer seems to be persons who are closely and directly affected by my act that I ought reasonably have them in contemplation as being so affected when I am directing my mind to the acts or omissions which are called into question.”

Menurut Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, bagi majikan yang gagal melaksanakan apa yang disebut di dalam Akta ini akan dikenakan penalti jenayah. Industri yang terlibat di dalam Akta ini adalah merujuk kepada Jadual Pertama Akta ini. Ianya termasuklah di sektor pengilangan, perlombongan dan pengairan, pembinaan, pertanian, perhutanan dan perikanan, kemudahan elektrik, gas, air dan perkhidmatan kebersihan, pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi, perdagangan borong dan runcit, hotel dan restoran, kewangan, insurans, hartanah dan perkhidmatan perniagaan, perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun. Oleh yang demikian, pemakaian Akta ini cukup luas kepada pelbagai jenis pekerjaan. Selain itu, Akta ini juga mewajibkan pembentukan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan serta penyediaan Dasar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Dengan wujudnya Akta ini, pada umumnya ia telah melindungi 80% dari jumlah tenaga kerja seluruh negara berbanding dengan hanya 28% sahaja di bawah Akta Kilang dan Jentera 1967 (New Straits Times, 1994).

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 di bawah seksyen 4 mengandungi 3 tujuan utama iaitu:

- i) menyediakan peruntukan yang akan menjamin keselamatan dan kesihatan juga kebajikan para pekerja daripada risiko dan bahaya terhadap tugas mereka,
- ii) melindungi di tempat kerja selain dari risiko yang sama, dan
- iii) menggalakkan suasana bekerja yang sesuai.

Akta ini terpakai di seluruh Malaysia khususnya pada industri yang dinyatakan sebelum ini. Namun begitu, bagi pekerja di atas kapal pula ia ditadbir dibawah Ordinan Saudagar 1952 dan bagi Sabah dan Sarawak pula di bawah Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 dan ia juga terkecuali kepada angkatan tentera.

Tanggungjawab majikan terhadap pekerja

Setiap majikan mempunyai tugas untuk berhati-hati terhadap para pekerjanya. Ini merupakan prinsip *common law* dan ianya juga diterapkan ke dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menerusi seksyen 15, 16 dan 17. Seksyen 15(2)(a) Akta ini menyatakan majikan mempunyai tugas untuk berhati-hati terhadap pekerja dengan menyediakan loji dan sistem kerja yang selamat dan tanpa risiko perlu diwujudkan. Loji menurut tafsiran seksyen 3 termasuklah apa-apa jentera, kelengkapan, perkakas, alat atau peralatan apa-apa komponen dan apa-apa jua yang dipasangkan, disambungkan atau diperlengkapkan kepadanya. Di dalam kes *Chozi* lawan *Chitrasenam* [1964] MLJ 367, Hakim Ambrose memutuskan bahawa majikan perlu menyediakan satu sistem kerja yang selamat. Manakala dalam kes *Tang We Meaw* lawan *Goh Pin Chow* [1981] 2 MLJ 136, seorang majikan mengambil 8 orang pekerja dan mengarahkan supaya menggali perigi berdekatan dengan kandang khinzir perayu. Sewaktu bekerja di dalam perigi, 6 orang pekerja tersedut gas serta wap dan mengakibatkan kematian. Perayu didakwa melakukan kecuaiian dan harus bertanggungjawab mengenainya, tambahan pula sebelum ini terdapat pekerja yang pengsan akibat perbuatan yang sama.

Seksyen 15(2)(b) Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menyatakan bahawa majikan juga perlu menjamin bahawa semua loji dan bahan-bahan yang digunakan itu dikendalikan, disimpan dan diangkut menurut cara dan persediaan yang selamat serta tidak berbahaya mahupun berisiko. Di dalam kes *Ong Beng How* lawan *Guan Seng Sawmill (Pte) Ltd* [1979] MLJ 8, diputuskan bahawa majikan seharusnya bertanggungjawab untuk memastikan supaya mesin yang digunakan oleh pekerja bukan sahaja tidak berbahaya bahkan pekerja harus diberi panduan secukupnya tentang cara untuk mengguna dan mengendalikan mesin tersebut.

Segala maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan perlu diadakan sebagaimana yang diperlukan oleh sesuatu tempat kerja bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja. Premis pekerjaan yang dikawal oleh majikan atau orang yang bekerja sendiri haruslah dipastikan supaya ia sentiasa di dalam keadaan selamat serta menyediakan cara untuk keluar masuk ke premis berkenaan. Majikan juga perlu menyediakan kemudahan dan kebajikan kepada pekerja seperti penyediaan klinik, tandas dan sebagainya.

Setiap dari tanggungan yang dibincangkan ini, tanggungjawab majikan adalah “setakat yang praktik” sahaja. Statut tidak mendefinisikan frasa ini, namun frasa “boleh dipraktikkan” membawa maksud:

- a) takat bahaya atau risiko yang terlibat
- b) tahap atau keadaan pengetahuan mengenai bahaya, risiko serta cara untuk hapus dan kurangkan risiko dan bahaya
- c) sama ada wujud suatu cara yang sesuai untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya atau risiko
- d) perbelanjaan atau kos untuk menghapuskan atau mengurangkan risiko itu

Adakah frasa ini lengkap dalam mengheret majikan agar bertanggungjawab sekiranya gagal melaksanakan seperti mana yang diperuntukkan oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994? Hakikatnya, frasa ini merupakan sesuatu yang lemah kerana ia memberi peluang kepada majikan untuk melepaskan diri dari satu tanggungjawab kerana mereka akan memberi alasan bahawa langkah keselamatan yang mereka ambil adalah bersesuaian. Di dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan di Tempat Kerja United Kingdom 1979, perkataan “takat praktik yang munasabah” digunakan. Dalam kes *Marshall* lawan *Gotham* [1954] AC 360, responden dalam kes ini didakwa melanggar seksyen 23 Metalliferous Mines Regulation Act 1872 yang mengandungi frasa yang sama. Mangsa dalam kes ini ditimpa atap di lombong gipsium dan mengakibatkan kematian. Atap itu terjatuh diakibatkan oleh *slicken slide* yang kali terakhir berlaku pada 20 tahun sebelum kejadian menimpa mangsa. Namun, alat *hydraulic pops* digunakan apabila disyaki ada *slicken slide*. Hakim Lord Reid berhujah dalam kes ini dengan menyatakan bahawa sekiranya langkah-langkah yang diambil adalah munasabah, ia perlu diambilkira melainkan sebaliknya. Oleh itu, majikan perlu menyediakan tahap keselamatan yang sebaik mungkin. Berbeza dalam kes *Woh Hup (Pte) Ltd* lawan *China Insurance Co. Ltd* [1978] 1 MLJ 59, defendan telah gagal memberi amaran kepada pekerja tentang kabel elektrik yang digunakan oleh pekerja-pekerja sehingga menyebabkan kematian seorang pekerjanya dan ini diputuskan oleh mahkamah sebagai satu kesalahan kerana setiap pekerja berhak mendapat maklumat mengenai bahaya yang terdapat di sesebuah premis.

Dalam keadaan tertentu, majikan juga bertanggungjawab terhadap orang lain selain pekerjanya. Menurut seksyen 17(2) Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 seseorang majikan perlu memastikan yang tiada sesuatu yang mendedahkan kepada risiko dan bahaya terhadap keselamatan dan kesihatan pihak lain selain pekerjanya sendiri. Ini termasuklah pengguna kemudahan seperti kemudahan lif bahkan kepada pelanggan restoran. Di dalam Jadual Ketiga Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Kawalan Terhadap Bahaya Kemalangan Besar Dalam Perindustrian) 1996, nama dan alamat kawasan aktiviti pengeluaran serta persiapan yang dilakukan di tempat berkenaan yang boleh menyebabkan kemalangan besar dan serius dan maklumat umum tentang kesan-kesan yang mungkin timbul dari kemalangan tersebut perlu dinyatakan. Selain itu, di bawah seksyen 18(1)(2) Akta ini maksud sesuatu premis itu amat luas meliputi kenderaan, vessel dan beberapa maksud lain tetapi ia tidak termasuk premis persendirian. Terdapat juga premis yang dijadikan tempat bekerja tidak dimiliki oleh majikan tetapi dipunyai oleh seorang penghuni premis. Premis ini juga boleh dijadikan tempat bekerja atau tempatkan loji dan sebagainya. Penghuni sesuatu tempat kerja adalah orang yang menguruskan sesuatu tempat kerja.

Dasar keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

Terdapat beberapa peruntukan utama di bawah seksyen 16 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 di mana pihak majikan perlu menyediakan dasar keselamatan dan kesihatan bertulis secara am. Majikan juga perlu menyediakan sebuah organisasi. Ia bertujuan untuk membuat suatu perkiraan iaitu yang mengandungi persediaan dan susunan yang perlu untuk melaksanakan dasar am. Perkiraan ini adalah seperti maklumat tentang bahaya yang terlibat dalam sesuatu proses pekerjaan itu serta memberi garis panduan kaedah kerja yang selamat dan perlu dipatuhi. Dasar ini perlu dibawa ke pengetahuan pekerjanya. Majikan juga perlu mengkaji dasar tersebut dari semasa ke semasa serta membuat kajian semula dan sebarang perubahan ke atas dasar harus dimaklumkan kepada para pekerja. Di bawah Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pernyataan dasar Am Keselamatan dan Kesihatan Majikan) (Semakan) 1995 menyatakan bahawa majikan yang mempunyai pekerja yang kurang dari 5 orang dikecualikan dari membuat dasar ini. Selain itu, seksyen 29 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 adalah mengenai perlantikan pegawai Keselamatan dan Kesihatan serta tidak semua diwajibkan melantik pegawai

tersebut dan ia ditentukan oleh Menteri melalui perwartaan perintah. Pegawai juga perlu dilantik iaitu seorang pegawai yang akan bertanggungjawab untuk memastikan yang majikan patuh kepada peruntukan akta dan kegagalan berbuat demikian menyebabkan didenda tidak melebihi RM5000 atau penjara tidak lebih 6 bulan atau kedua-duanya. Laporan bulanan juga dihantar oleh pegawai kepada majikan. Pegawai ini juga akan memberi nasihat kepada majikan berkenaan langkah-langkah keselamatan yang perlu diambil di tempat kerja dan menyiasat sebarang kemalangan dan kejadian yang berbahaya. Kegagalan mematuhi seksyen 15, 16, 17 dan 18 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 merupakan satu kesalahan jenayah dan di bawah seksyen 19 Akta ini, denda tidak melebihi RM50,000 dan penjara tidak lebih 2 tahun atau kedua-duanya.

Terdapat beberapa lagi tanggungjawab majikan dalam memastikan keselamatan pekerja adalah terjamin, antaranya dengan menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Peraturan Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan Di Tempat Kerja diwartakan pada 1 Januari 1992 dan lebih berkisar mengenai keanggotaan jawatankuasa ini. Selain itu, tanggungjawab majikan yang lain adalah melaporkan kepada jabatan Keselamatan dan Kesihatan terdekat sekiranya berlaku kemalangan atau penyakit pekerjaan seperti yang tertakluk di bawah seksyen 31 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Majikan juga perlu bekerjasama dan memberi bantuan seperti yang dinyatakan dalam seksyen 46 Akta ini terhadap pegawai yang membuat pemeriksaan di tempat kerja. Segala alat keselamatan seharusnya ditanggung oleh majikan untuk keselamatan pekerja. Ini termasuklah alatan seperti pelindung mata (google) atau alat pemadam kebakaran. Seksyen 27 Akta ini juga melarang majikan memecat, mendera atau kedudukan yang boleh memudaratkan pekerjaanya atau pekerja merasakan dirinya teraniaya. Sekiranya perkara ini berlaku, hukuman yang dinyatakan di bawah sub seksyen 3 adalah denda RM 10,000 atau penjara tidak melebihi setahun atau kedua-duanya sekali. Kuasa tambahan juga diberikan kepada mahkamah menurut seksyen 24 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 untuk memerintah majikan membayar ganti rugi atau pampasan serta mengambil semula pekerja ke jawatan lamanya atau yang setaraf.

Bagi seorang pekerja, seksyen 34 Akta ini menyatakan kewajipan asas seorang pekerja adalah untuk mengambil tindakan yang munasabah bagi keselamatan dan kesihatan dirinya serta orang lain yang akan terjejas daripada tindakannya itu. Tindakan pekerja dengan sengaja atau cuai menyalahgunakan benda yang disediakan oleh majikan adalah satu kesalahan yang boleh dikenakan denda yang berat. Pekerja juga memiliki tanggungjawab moral untuk melaporkan ke pihak berkuasa sekiranya majikan itu sendiri tidak menjalankan tanggungjawab serta kewajibannya.

Hak pekerja terhadap pampasan

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 memberikan tanggungjawab kepada majikan bagi memastikan keselamatan fizikal pekerja terjamin ketika menjalankan tugas. Dalam keadaan tertentu, sesuatu kemalangan tidak dapat dielakkan. Permasalahan sebegini hanya dapat diselesaikan melalui peruntukan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Ia merupakan satu statut yang diluluskan oleh Parlimen untuk melindungi pekerja berdasarkan konsep insurans. Majikan dan pekerja dikehendaki mencarum dengan Pertubuhan Keselamatan Sosial Pekerja atau PERKESO. Tujuan utama adalah untuk memberi ganti rugi atau faedah kepada pekerja yang mengalami kecederaan atau keilatan (Kamal Halili, 2001). Dalam kes *Abdul Rahim bin Mohammad lawan Kejuruteraan Besi dan Pembinaan Zaman Kini* [1998] 4 MLJ 323, pihak plaintif menuntut ganti rugi kerana kemalangan yang berlaku semasa bekerja dengan defendan. Walau bagaimanapun, pihak plaintif tidak berdaftar dengan PERKESO semasa kemalangan berlaku. Mahkamah memutuskan bahawa definisi *orang berinsurans* dalam Akta jelas menyatakan tidak kira sama ada sesuatu industri atau pekerja berkenaan didaftarkan atau tidak, yang menjadi keutamaan adalah sama ada Akta tersebut terpakai kepada industri berkenaan. Keputusan kes ini menjadi satu keputusan utama (landmark) baru dalam dunia perundangan dan mengeneipkan keputusan yang awal daripadanya seperti dalam kes *Lian Ann Lorry Transport & Forwarding Sdn Bhd lawan Govindasamy* [1982] 2 MLJ 232.

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 terpakai khususnya kepada pekerja yang berpendapatan kurang dari RM2000 pada lantikan pertama. Bagi pekerja yang berpendapatan melebihi RM2000, pekerja tersebut boleh memilih untuk menjadi ahli PERKESO dan mencarum dengan syarat mendapat persetujuan majikan. Caruman di bawah PERKESO terdiri daripada caruman majikan dan caruman pekerja. Pekerja hanya mencarum 0.5 peratus dari keseluruhan jumlah gajinya manakala 1.75 peratus (0.5 peratus untuk Skim Pencen Ilat dan 1.25 peratus untuk Skim Bencana Pekerjaan) ditambah oleh majikan dan menjadi jumlah keseluruhannya adalah 2.25 peratus.

Skim Pencen Ilat

Skim ini melindungi pekerja sekiranya pekerja kehilangan daya kekuatan untuk mencari nafkah dan bekerja secara biasa seperti disebabkan penyakit seperti sakit buah pinggang, sakit asma dan lain-lain serta kematian. Kelayakan di bawah faedah skim ini tertakluk kepada syarat-syarat berikut:

- a) pekerja berusia kurang dari 55 tahun atau keilangan berlaku semasa umur pekerja kurang dari 55 tahun.
- b) keilangan tersebut mendapat pengesahan pakar perubatan
- c) memenuhi syarat-syarat caruman PERKESO

Pekerja memenuhi syarat	Pekerja tidak memenuhi syarat
1. Dibayar pencen ilat sebanyak 50 hingga 65 peratus purata gaji bulannya dan tidak kurang RM250 dan dibayar sehingga meninggal dunia. 2. Waris yang menyempurnakan pengkebumian pekerja yang sedang menerima pencen ilat dan belum capai 55 tahun tetapi memenuhi syarat caruman, mendapat pengurusan mayat sebanyak RM1500. 3. Anak tanggungan pekerja menerima faedah PERKESO layak mendapat faedah pinjaman pelajaran.	Membuat sekurang-kurangnya 12 bulanan caruman, bantuan ilat diberikan. Bantuan ilat adalah bayaran diberikan sekali sahaja. Jumlahnya iaitu caruman pekerja dan majikan yang dibayar untuk skim ini.

Bentuk Faedah yang diterima daripada Skim Pencen Ilat

Skim Insurans Bencana Pekerjaan

Skim ini melindungi pekerja daripada bencana akibat kemalangan ketika bekerja, penyakit yang berpunca daripada keadaan tempat kerja dan mengganggu kesihatan serta kemalangan yang terjadi sewaktu dalam perjalanan yang berkaitan dengan urusan kerja. Para pekerja yang mengalami bencana seperti yang dinyatakan ini adalah layak mendapat rawatan percuma sama ada di klinik panel PERKESO ataupun di hospital kerajaan.

Hilang upaya sementara	Hilang upaya kekal
Tidak berupaya bekerja sekurang-kurangnya empat hari termasuk hari kemalangan, dibayar faedah hilang upaya sementara sepanjang cuti sakit. Bayaran minimum RM10 dan maksimum RM52 sehari dan dibayar 80 peratus dari gaji harian purata pekerja.	Perlu mendapat pengesahan panel pakar perubatan dan berhak mendapat faedah hilang upaya kekal. Ia bergantung kepada peratusan hilang upaya. Sebagai contoh, jika hilang upaya 100 peratus, faedah yang diberikan adalah 90 peratus gaji harian purata pekerja tertakluk minimum RM10 sehari. Jika memerlukan jagaan pihak lain, berhak mendapat elaun layanan sentiasa (40 peratus dari kadar faedah hilang upaya kekal, bayaran maksimum RM500).

Faedah Skim Insurans Bencana Pekerjaan Akibat Hilang Upaya Sementara dan Kekal

Waris kepada pekerja yang meninggal dunia akibat daripada bencana semasa bekerja ini juga berhak untuk menerima faedah pengurusan mayat iaitu sebanyak RM1500. Dalam kes *Umang AK Antam* lawan *Ketua Pengarah Pertubuhan Keselamatan Sosial* [1999] 1 ILR lxiii, perayu memohon faedah atas kematian anaknya. PERKESO menolak permohonan tersebut atas alasan kematian tersebut bukan akibat daripada bencana pekerjaan yang wujud dalam masa dan akibat daripada pekerjaan. Namun begitu, Mahkamah memutuskan bahawa kematian si mati akibat sakit jantung tersebut adalah akibat daripada pekerjaannya sebagai tukang cat dan waris berhak untuk mendapat faedah di bawah skim PERKESO

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 ini amat penting dalam menjaga kebajikan pekerja yang mengalami kemalangan ketika di tempat kerja. Kedua-dua skim yang dibincangkan ini banyak memberi manfaat dan faedah bukan sahaja kepada pekerja yang mengalami kemalangan tetapi kepada warisnya juga.

Kesimpulan

Teori Heinrich menyatakan bahawa 98 peratus kemalangan di tempat kerja boleh dielakkan (Goetsch, 1999). Undang-undang yang dibentuk selain bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja, ia juga bertujuan untuk memastikan majikan melaksanakan tanggungjawab mereka seperti memberikan pampasan sekiranya kemalangan menimpa pekerja ataupun pihak lain yang terlibat secara tidak langsung. Undang-undang dan peraturan juga diharap dapat menjadi pemangkin dalam pembentukan gelagat dan tingkah laku pekerja agar lebih mementingkan keselamatan dan kesihatan mereka semasa menjalankan tugas. Perubahan kerja yang berlaku dan bentuk pekerjaan yang pelbagai dari semasa ke semasa semestinya akan mempengaruhi bentuk dan jenis undang-undang serta peraturan yang akan dilaksanakan. Malah masalah yang timbul dalam isu keselamatan dan kesihatan akan menjadi semakin kompleks dan sukar ditangani. Badan perundangan khususnya penggubal undang-undang memainkan peranan dalam memastikan peruntukan undang-undang mengenainya mencukupi bagi memastikan isu keselamatan dan kesihatan dapat ditangani dengan bijak dan adil. Pekerja sebagai satu sumber yang penting harus dilindungi dan dipastikan haknya untuk mendapat pampasan dan faedah sekiranya berlaku kemalangan. Malah menjadi tanggungjawab semua bagi memastikan undang-undang yang sedia ada atau yang akan digubal pada masa akan datang dipatuhi dalam meningkatkan lagi jaminan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

BIBLIOGRAFI

Akta Bekalan Elektrik 1990 (Akta 447)

Akta Bekalan Gas 1993 (Akta 501)

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)

Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139)

Akta Racun Makhluk Perosak 1974 (Akta 149)

Akta Perkhidmatan Bomba 1988 (Akta 341A)

Akta Perlesenan Tenaga Atom 1984 (Akta 304)

Akta Petroleum (Langkah-langkah Keselamatan) 1984 (Akta 302)

Industrial Law Report

Goetsch, D. L. (1999). *Occupational safety and health for technologies, engineers, and managers*. 3rd Edition, USA: Prentice Hall, Inc.

Kamal Halili.(2001). Undang-undang keselamatan industri di Malaysia. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Malayan Law Journal

Ordinan Perkapalan Saudagar Sarawak 1960

Ordinan Saudagar Sabah 1952

Rogers, Beth. (1995). Creating a culture of safety, *HR Magazine*. 40. 85-88.

Roughton, James E., Crowley, David, Firestone, Chery M. (1999). Zero incident: Achieving a New Safety Culture. *Plant Engineering*. 53. 100-104.

Terjatuh dari bumbung yang pecah (2001). Terdapat di:
<http://www.dosh.gov.my/berita-terkini/kem/j92001.htm>

Wiping out a party to ensure work safety. (1994). *New Straits Times*. (7 April).